

Département de Maine et Loire
Arrondissement de SAUMUR
COMMUNE de BRAIN SUR ALLONNES

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Séance du 18 juillet 2023

L'An deux mille vingt-trois, le dix-huit du mois de juillet à 18 heures, les membres du Conseil Municipal de cette commune se sont réunis au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel des séances, en session ordinaire du mois de juillet, sous la présidence de Monsieur Yves BOUCHER, Maire.

Convocation du 12/07/2023

Nombre de Conseillers
en exercice : 19
Nombre de Conseillers
présents : 16

Présents : Mmes et MM. BOUCHER Yves, LEVEQUE Béatrice, LEJEUNE Jacques, PETERS Nathalie, BERGER Ludovic, CHARRIER Sophie, SCHAEFER Virginia, MORICEAU Marie-Annick, TESSIER Dominique, GUÉRÉCHEAU-DESVIGNES Nicolas, DELAUNAY Sébastien, DUDÉ Guillaume, JAMET Amélie, CANONNE Julien, GALLARD Corine, COUINEAU Cyrille.

Excusés:

M. REIGNIER Maxime représenté par Mme GALLARD Corine,
Mme BOUCHER Annick représentée par Mme LEVEQUE Béatrice,
Mme LE SAGE Gwénaëlle représentée par Mme CHARRIER Sophie,

Secrétaire de séance : M. COUINEAU Cyrille

DCM2023-07-081 **Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) :**

Acte 4.5 : Fonction publique – Régime indemnitaire (RIFSEEP)

Monsieur Nicolas GUÉRÉCHEAU-DESVIGNES, conjoint d'un agent, ne participe ni aux débats ni au vote.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu la loi n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n°2015-661 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu la circulaire DGCL/DGFP du 03/04/2017 ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu les délibérations n°2007-03-20 en date du 20 mars 2007 et 2013-03-28 en date du 12 mars 2013 instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité ;

Vu la délibération n°2023-04-058 en date du 18 avril 2023 proposant un cadre général et le contenu du régime indemnitaire communal pour chaque cadre d'emploi ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 19 juin 2023 ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale et qu'il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

Considérant que ce régime indemnitaire a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution selon les modalités suivantes :

Les bénéficiaires

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, à partir du 31^{ème} jour de présence.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

- La part fonctionnelle de la prime sera versée chaque mois sur la base du montant annuel individuel attribué.
- Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou travaillant sur un emploi à temps non complet ; il en va de même pour les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Modalité de maintien ou de suppression de l'IFSE :

- Chaque jour travaillé ouvre droit au versement d'1/30e du montant mensuel. Dès lors, toute journée non travaillée pour les motifs suivants : congé de maladie ordinaire, congé de longue

maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, ne donnera pas lieu à versement du régime indemnitaire.

- Pendant les congés annuels, les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption et les congés pour accident de service, le régime est maintenu.
- En cas d'autorisations spéciales d'absences, le régime est maintenu (ex : naissance, mariage, décès...)
- Pour un temps partiel thérapeutique, la part non travaillée sera suspendue.

Maintien à titre individuel

- Au titre du principe de libre administration des collectivités, sera maintenu, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :

- Le niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- La responsabilité de coordination,
- La responsabilité de projet ou d'opération,
- L'ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)

- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Les connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
- La complexité des tâches
- Le niveau de qualification et/ou d'habilitations réglementaires requis
- L'initiative ou la force de proposition
- La diversité des tâches, des dossiers ou des projets
- La simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
- La maîtrise d'un logiciel

- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Risque de contentieux
- La responsabilité pour la sécurité d'autrui
- La tension mentale, nerveuse
- La confidentialité

- Les relations internes (travail isolé ou non)
- Les relations externes (contact public)
- Les facteurs de perturbation (travail en extérieur, environnement sonore, sollicitations)
- Les risques physiques (conduite d'engins ou utilisation de machines et d'outils, manipulation de produits, gestes répétitifs)

Expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique, repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience. Les montants individuels attribués par l'autorité territoriale par arrêté, pourront prendre en compte les critères suivants :

- Expériences professionnelles antérieures dans le privé et le public avant l'arrivée sur son poste ;
- Capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté ;
- Capacité de transmission des savoirs et des compétences ;
- La connaissance de l'environnement de travail ;
- L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétence.

Le Complément Indemnitaires Annuel (CIA) : part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

Le CIA sera versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel notamment lors duquel les fiches de poste sont mises à jour.

Il tiendra compte de :

- **L'investissement personnel,**
- **Les compétences professionnelles et techniques,**
- **Les qualités relationnelles,**
- **La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.**

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le CIA est versé une fois par an au mois de décembre et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modalité de maintien ou de suppression du CIA :

- En cas de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, le CIA sera diminué selon le nombre de jours d'absence comme suit :

Nombre de jour d'absence	% du CIA versé
Entre 0 et 15 jours	100%
Du 16 ^{ème} au 30 ^{ème} jour	80%
Du 31 ^{ème} au 60 ^{ème} jour	50%
Au-delà du 61 ^{ème} jour	0%

- Pendant les congés annuels, les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption et les congés pour accident de service le CIA est maintenu.
- En cas d'autorisations spéciales d'absences le CIA est maintenu (ex : naissance, mariage, décès...)

Groupes de fonctions et montants maxima annuels :**Filière Administrative****Catégorie A**

CADRES D'EMPLOI DES ATTACHES TERRITORIAUX ET SECRETAIRES DE MAIRIE		IFSE		CIA	
GROUPE	FONCTIONS/POSTES/EMPLOIS	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe A1	Directeur général des services	15 000€	36 210 €	3 000€	6 390 €

Catégorie B

CADRE D'EMPLOI DES REDACTEURS		IFSE		CIA	
GROUPE	FONCTIONS/POSTES/EMPLOIS	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe B1	Responsable de service avec encadrement ou missions spécifiques	7 000€	17 480 €	2 200€	2 380 €
Groupe B2	Responsable d'équipe avec encadrement ou coordination d'équipe. Fonctions administratives complexes, pilotage de projet	5 000€	16 015 €	2 000€	2 185 €

Catégorie C

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		IFSE		CIA	
GROUPE	FONCTIONS/POSTES/EMPLOIS	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe C1	Secrétariat de mairie, Agent en charge de missions spécifiques (comptabilité, RH, urbanisme, Etat-civil, communication...), chef d'équipe, assistant de direction	5 000€	11 340 €	1 200€	1 260 €
Groupe C2	Agent de services administratifs	3 000€	10 800 €	1 000€	1 200 €

Filière Technique**Catégorie B**

CADRE D'EMPLOI DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		IFSE		CIA	
GRUPE	FONCTIONS/POSTES/EMPLOIS	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe B1	Encadrant, Responsable de service	10 000€	17 480 €	2 200€	2 380 €

Catégorie C

CADRES D'EMPLOI DES AGENTS DE MAITRISE		IFSE		CIA	
GRUPE	FONCTIONS/POSTES/EMPLOIS	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe C1	Responsable de service ou d'équipe avec encadrement ou coordination d'une équipe	7 000€	11 340 €	1 200€	1 260 €
Groupe C2	Agent possédant des sujétions ou qualifications particulières	5 000€	10 800 €	1 200€	1 200 €

CADRES D'EMPLOI DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		IFSE		CIA	
GRUPE	FONCTIONS/POSTES/EMPLOIS	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe C1	Sujétions, qualifications particulières. Encadrement ou coordination d'équipe	5 000€	11 340 €	1 200€	1 260 €
Groupe C2	Agent en charge des espaces verts, de la voirie, des bâtiments, de la restauration scolaire, de l'entretien des locaux	3 000€	10 800 €	1 000€	1 200 €

Filière Animation**Catégorie C**

CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		IFSE		CIA	
GRUPE	EMPLOIS	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe C1	Sujétions, qualifications particulières. Encadrement ou coordination d'équipe	5 000€	11 340 €	1 200€	1 260 €
Groupe C2	Agent en charge du périscolaire	3 000€	10 800 €	1 000€	1 200 €

Filière Sociale

Catégorie C

CADRE D'EMPLOI DES AGENTS SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES		IFSE		CIA	
GROUPE	EMPLOIS	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)	Montant maximal annuel retenu par la collectivité	Montant maximal annuel fixé par l'État (plafond)
Groupe C1	Encadrement de proximité, qualifications	5 000€	11 340 €	1 200€	1 260 €
Groupe C2	Agent en charge d'un collectif d'enfants et de l'entretien des classes maternelles	3 000€	10 800 €	1 000€	1 200 €

Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- l'indemnité pour travail dominical régulier,
- l'indemnité pour service de jour férié,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social,
- l'indemnité d'astreinte,
- l'indemnité de permanence,
- l'indemnité d'intervention,
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire,
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire).
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide :

D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus,

D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,

D'abroger les délibérations antérieures concernant les primes non cumulables avec ce dispositif,

De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget,

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} août 2023.

Donne tous pouvoirs au Maire, aux Adjoints et au Conseiller Délégué pour réaliser toutes opérations et signer toutes pièces relatives à l'exécution de la présente délibération.

**Le secrétaire,
Cyrille COUINEAU**



**Pour extrait conforme.
Le Maire,
Yves BOUCHER**

